新毕业护士压力源及应对方式研究进展

张娜，陶月仙（通讯作者），周琪，张佳宇

杭州师范大学

摘要：综述新毕业护士的压力源、应对方式。指出现存减轻新毕业护士压力干预的不足，以期促进新毕业护士的转型，防止护理人力资源流失。

关键词：新毕业护士；压力；应对；综述；

Progress of Research on Stressors and Coping Styles of Newly Graduated Nurses

Zhang Na, Tao Yuexian, Zhou Qi, Zhang Jiayu

Hangzhou Normal University

Abstract: To give a general picture of the pressures and coping styles faced by newly graduated nurses. Identifies gaps in existing stress-reducing interventions for newly graduated nurses with a view to facilitating the transition of newly graduate nurses and preventing the loss of nursing human resources.

Key words: Newly graduate nurses; Pressures; Coping; Overview;

新毕业护士在实现从学生向注册护士的过渡时，会遇到各种困难与挑战，比如适应新的工作环境[1]、与同事的相处[2]、独立承担患者护理的责任[3]，此外，他们还要完成轮转项目[4]，这些因素会给新毕业的护士带来巨大的压力。而这些压力则会导致新毕业护士的工作满意度下降[5]，出现负面情绪，职业倦怠，从而增加离职率[6]。因此，本综述旨在探讨新毕业护士的压力来源及应对策略，以期为护理管理者提供参考，并促进新毕业护士成功实现从学生到护士的转型，提高工作满意度，降低离职率，以降低医疗部门的损失，并且防止/减少护理人力资源流失。

1 新毕业护士的概述

在人口老龄化[7]和二孩三孩策使出新生人口不断增加[8]的大背景下，对护士的需求增长。然而，目前全球护理人力资源状况并不乐观。根据中美两国权威机构调查，美国注册护士的空缺率高达 15.7%，中国每 1000 人口中则仅有 3.56 名护士[9,10]。因此，护理专家提出要留住高年资护士[11]，吸引新毕业护士[12] 。

新毕业护士（Newly graduated nurses ，NGNs）是指从经批准的护理学院获得学士学位或副学士学位，具有少于三年的专业护理经验的注册护士。根据 Duchscher[13]的转型冲击

理论，NGNs在从学生角色向注册护士过渡的过程中，由于学校和临床环境的不同使得NGNs难以接受环境变化并迅速适应角色而出现转型冲击。现有研究表明转型冲击通常带来抑郁、焦虑等各种压力，影响护士的职业幸福感[14]和职业倦怠[15]，最终导致NGNs离职意愿上升[16]。然而，现有综述并没有考虑到Covid-19等压力源的影响。因此，本研究将全面综述各种压力源，更好地分析NGNs的现状，以便寻找更好的应对方法。应对方式与护士的压力密不可分，应对是指个人用来管理压力情况的内部和外部需求的一套认知和行为策略[17]。已有多位研究者采用积极的压力处理策略减少NGNs的压力，但是并没有研究将其总结比较。因此本研究将综述各种压力应对方式，有助于护理管理者和教育者选择适用的方法。

综上所述，本研究旨在全面概述新毕业护士面临的职业压力源及相应的应对方式以及对现有的相关研究进行更新，以找出积极有效的应对策略，从而缓解 NGNs的职业压力。同时，本研究结果也有利于帮助护理管理者制定合理的措施，降低NGNs的流失率，缓解护理人员短缺的问题。

2 新毕业护士的压力源

2.1 工作环境与性质

护理工作环境是指通过直接或间接作用影响护理系统的各种要素的总和，它包括围绕护理工作的事项、人和物等[18]。研究者探索工作环境对护士压力影响，主要来自人文环境和物理环境。许多研究认为NGNs的压力大多来源于人文环境的缺失，诸如面临情感支持缺失和遭受工作场所不文明行为等。这些问题都导致NGNs的焦虑和工作倦怠等负面情绪[19]。此外，物理环境也不容忽视。工作任务繁重是NGNs普遍认为的压力源，该因素导致NGNs没有足够的时间进行工作培训、观察患者病情变化、满足角色期望、提高了操作技能和承担医院的责任。此外，多项研究指出科室性质也是重要的压力源 ，最多被提到的是急危重症科室和手术室。

2.2 人际关系

NGNs的人际关系压力来源于与导师、同事以及患者的关系。Joseph[20] 的研究指出拥有固定导师的NGNs比随科室轮换导师的NGNs压力更大。Zhu Y[21]的研究指出同事相处会让NGNs感到人际关系压力大，甚至超过工作本身。赵卫霞[22]、张媛媛等[23]研究指出NGNs缺乏护患沟通的自信，造成其的心理压力。

2.3 睡眠问题

睡眠紊乱和障碍[24]，时间不足[25]等问题是NGNs的工作压力源。护士常担心胜任力不足和轮班工作导致睡眠紊乱和障碍，压力应对能力下降[26]，形成恶性循环。此外，下夜班后的

休息时间参加医院的培训，导致 NGNs 的睡眠休息时间不足，从而造成巨大的身心压力。

3 新毕业护士的压力应对方式

3.1 以问题为中心的应对方式

以问题为中心的应对方式包括收集信息、寻求建议、借鉴以往经验、协商和解决问题[27]。首先，根据 Mi Heui Jang[14]的研究，NGNs 积极面对压力，通过学习和培训掌握更多的护理知识和技能，提升专业能力，这是 NGNs 应对工作压力的必要方式；其次，保持健康的生活习惯也是 NGNs 积极应对工作压力的表现。

3.2 以情绪为中心的应对方式

以情绪为中心的应对方式包括疏远、幽默和寻求社会支持以及逃避和指责他人等[27]。借助同事、家人和朋友的支持和关注来缓解压力，尤其是来自家人和朋友情感上的支持和理解[14]；此外，寻求导师的支持也是 NGNs 的应对方式，这有助于解决 NGNs 在转换期间遇到的角色期望、信心、工作量、培训和恐惧等各种挑战[20]。导师支持包括注重 NGNs 的职业发展、工作技能培养、情感支持、反馈和评估以及开放式沟通等方面。与之类似，Anna[28]提倡有经验护士的支持有助于减轻 NGNs 的压力，与其他研究不同的是这项研究中有经验的护士不属于普通病房的工作人员，他们只负责为 NGNs 提供临床支持或促进教育活动。

4 讨论

本综述探索了新毕业护士从学生向注册护士转变过程中的压力及应对方式，有助于护理管理者、教育者了解并减轻新毕业护士的职业压力。纳入的研究表明，新毕业护士的主要压力源于角色转变、工作安排、人际关系和日常生活。研究者一致认为繁重的工作量将造成 NGNs 压力大的问题。因此，本研究建议护理管理者根据 NGNs 的特点合理安排工作量与工作时间，并提供同伴支持；NGNs 则应当主动进行时间管理学习和参加解压培训 。

4.1 新毕业护士工作压力

对于大多数人来说，无论他们选择什么职业，过渡到新职业是一种压力很大的经历[29]。NGNs 由于缺乏专业知识[30]和操作技能[31]而信心不足、害怕犯错误而反复检查自己的操作是否有误，因而不能合理地分配工作时间[32]，并且护理人力资源不足导致 NGNs 被迫加班，不能实现工作和私人时间的平衡，感到身体疲惫和精神上的负面情绪。此外，NGNs 缺乏经验与信心，往往在紧急情况下不知所措，因此，在危重症护理方面承受着巨大压力。Zhu 等[33]建议对新毕业护士进行适当的辅导，并在新毕业护士培训中重视急救护理培训、情绪管理和压力管理以减轻职业压力。建议护理管理者培养鼓励建设性反馈的文化，定期组织新毕业护士和导师及教育者讨论并制定个性化的学习目标以减轻新毕业护士的焦虑紧张以缓解压力[34]。此外，针对新毕业护士的自信训练以缓压力的干预方法是未来研究可以考虑的方向。

4.2 新毕业护士的人际关系压力

Hwey-Fang Liang[1]认为导致 NGNs 遭受职场欺凌的原因可能是中国传统儒家文化带来的影响，NGNs 尊重高年资护士，但由于这种尊重前辈的道德哲学，高年资护士会借此欺凌新毕业护士，这在韩国学者 Baek[35]的研究中也有所体现。对此，Baek[35]建议准确了解护士间的工作场所欺凌，建立组织层面报告制度，使经历过或认识到工作场所欺凌的 NGNs 感到安全。Grubaugh[36]建议领导者采用真诚和以人为本的领导风格来减轻 NGNs 的压力，一个能够树立自我关怀、自我同情的领导者能够建立信任和积极的文化，以提高护士的心理资本改善工作环境，从而减轻新毕业护士的压力。此外，针对由轮转培训计划带来的熟悉新导师、新同事和环境的压力，Zhang 等[21] 指出一对一的导师计划相对于传统的导师项目能减轻 NGNs 的压力，降低离职率，这一计划包含了 NGNs 从工作到个人的整体指导并且导师不会随着 NGNs 的轮转培训计划而改变。建议护理管理者在为 NGNs 安排科室时应考虑他们的偏好[25]，以调动工作积极性。Kulka[37]建议使用基于正念的减压法来减少感知到的压力并提高 NGNs 的专注力，有助于提高患者的安全性、加强沟通和团队合作。

4.3 新毕业护士的睡眠问题

由睡眠紊乱造成的压力对 NGNs 的影响较为严重，近年来针对 NGNs 睡眠问题的研究也逐渐增多，所以，NGNs 的睡眠状况需要得到护理管理者的重视，护理管理者需制定相应的措施以缓解 NGNs 的睡眠紊乱从而减轻压力。建议从护士入职初期开始系统地进行工作压力和睡眠障碍的评估和管理[24]，通过生活方式矫正对职业压力易感性较高的人群进行管理[38]也有助于 NGNs 养成健康的生活方式，减轻生理性压力。Shinobu Okita[38]对 NGNs 的压力易感性因素进行研究，发现一年的体重变化、晚餐和就寝时间之间的时间间隔以及尿钠浓度可以预测入职后 5 个月的职业压力。因此，未来可根据这些预测因素对 NGNs 进行干预，预防 NGNs 压力产生。

4.4 新毕业护士压力的纵向变化

在对 NGNs 入职一年内压力变化的纵向研究中，学者们得出了不同的结果，Yan Fang[32]的研究认为 NGNs 开始就业后第 4 个月和第 8 个月的工作压力明显高于入职前和第 12 个月，而 Yueh-E Lin[34]则认为 NGNs 工作压力在第一周后增加，在 1 个月和 2 个月达到峰值，并在一年中的剩余时间下降。张媛媛[23]的研究表明 NGNs 刚入职时压力最小，4 个月使压力达到峰值，8、12 个月时逐渐下降。这些结果不同的可能原因是研究使用的测量工具不一致，也可能是因为每个医院针对 NGNs 的过渡措施不同，每个医院的工作情况也有些许差别，使得研究得出不同结果。目前对缓解 NGNs 压力的研究大多是横向的，而根据 NGNs 压力动态变

换的缓解措施较少涉及。NGNs 至少需要 6 个月的时间才能完成过渡并适应其在护理职业中的角色[34]。因此，建议未来的研究可根据 NGNs 的压力变化轨迹制定相应的支持策略，帮助 NGNs 顺利度过过渡期。

4.5 新毕业护士的压力应对

研究表明[39,40]，大部分 NGNs 倾向于以采取积极的方式应对压力。压力应对方式在工作压力与心理健康的关系中发挥充分的中介作用[14]，因此，为减轻 NGNs 的压力，预防心理问题的出现，考虑在应对方式上做出改变，促进 NGNs 更多地取以问题为中心方式应对压力是未来值得思考的问题。

5 小结

本综述总结了新毕业护士的压力来源和应对方式，新毕业护士的压力主要来自工作量、工作环境、人际关系和日常生活。这些压力容易造成新护士过渡不良，阻碍其职业发展，导致新毕业护士离职、护理人力资源流失。这意味着护理管理者和教育者应了解压力源，据此制定相应的措施，根据个人特点适当安排入职培训，安排固定的导师，并给予新护士心理支持，使新护士能够顺利完成过渡，适应护理工作，留在医院。充分发挥新护士在补充护理人力资源短缺方面的重要作用。促进 NGNs 更多地采取以问题为中心方式应对压力、针对新毕业护士的自信训练以缓压力的干预方法、根据 NGNs 压力变化轨迹的相应支持策略是目前少有的，建议护理管理者和教育者进一步完善新毕业护士的教育培训体系，积极探索适宜的措施促进新毕业护士的顺利转型。

6 参考文献

[1] Liang H-F, Lin C-C, Wu K-M. Breaking through the dilemma of whether to continue nursing: Newly graduated nurses’ experiences of work challenges[J]. Nurse Education Today, 2018, 67: 72 - 76.

[2] Zhou L, Kachie Tetgoum A D, Quansah P E, 等. Assessing the effect of nursing stress factors on turnover intention among newly recruited nurses in hospitals in China[J]. Nursing Open, 2022, 9(6): 2697 - 2709.

[3] Zheng S, Yang L, Zhou N, 等. New nurses’ experience during a two year transition period to clinical practice: A phenomenological study[J]. Nurse Education Today, 2023, 121: 105682.

[4] Adatara P, Boni G S. New Graduate Nurses’ Experiences and Challenges during a One-Year Clinical Rotation Programme in the Volta Region of Ghana: Implications for Nursing Manageme

nt and Nursing Workforce Retention[J]. BioMed Research International, Hindawi, 2022, 2022: e5023419.

[5] Ghawadra S F, Lim Abdullah K, Choo W Y, 等. The effect of mindfulness-based training on stress, anxiety, depression and job satisfaction among ward nurses: A randomized control trial[J]. Journal of Nursing Management, 2020, 28(5): 1088 - 1097.

[6] Gong S, Li J, Tang X, 等. Associations among professional quality of life dimensions, burnout, nursing practice environment, and turnover intention in newly graduated nurses[J]. Worldviews on Evidence-Based Nursing, 2022, 19(2): 138 - 148.

[7] 夏翠翠, 林宝. 应对人口老龄化的国际经验及对中国人口政策的启示[J]. 社会科学辑刊, 2023(5): 148 - 157.

[8] 曾秀群, 谭田秀, 刘沛珍, 等. 二胎政策开放后妇产科护士工作压力源与对策研究[J]. 中外女性健康研究, 2019(23): 1-2+47.

[9] 中国统计年鉴—2022[EB/OL]. 2022-10-03/2023-10-10. http://www.stats.gov.cn/sj/ndsj/2022/indexch.htm.

[10] NSI_National_Health_Care_Retention_Report.pdf[J]. .

[11] 向阳, 刘佳丽, 刘旭, 等. 广东省二、三级医院护士留职意愿及影响因素研究[J]. 护理管理杂志, : 1 - 5.

[12] 薛婷, 姜文彬, 陈强, 等. 亚健康状况在新护士职业适应能力与留职意愿间的中介效应分析[J]. 护理学报, 2021, 28(9): 48 - 53.

[13] Duchscher J E B. Transition shock: the initial stage of role adaptation for newly graduated Registered Nurses[J]. Journal of Advanced Nursing, 2009, 65(5): 1103 - 1113.

[14] Jang M H, Gu S Y, Jeong Y M. Role of Coping Styles in the Relationship Between Nurses' Work Stress and Well-Being Across Career[J]. Journal of Nursing Scholarship, 2019, 51(6): 699 - 707.

[15] Suzuki E, Takayama Y, Kinouchi C, 等. A causal model on assertiveness, stress coping, and workplace environment: Factors affecting novice nurses' burnout[J]. Nursing Open, 2021, 8(3): 1452 - 1462.

[16] Chen H-M, Liu C-C, Yang S-Y, 等. Factors Related to Care Competence, Workplace Stress, and Intention to Stay among Novice Nurses during the Coronavirus Disease (COVID-19) Pandemic[J]. International Journal of Environmental Research and Public Health, 2021, 18(4): 2122.

[17] Folkman S, Moskowitz J T. Coping: Pitfalls and Promise[J]. Annual Review of Psychology, 2004, 55(1): 745 - 774.

[18] 梅爱英, 李秋萍, 韩斌如. 护理工作环境对护理缺失影响的研究[J]. 中国护理管理, 2022, 22(12): 1804 - 1809.

[19] Shi Y, Guo H, Zhang S, 等. Impact of workplace incivility against new nurses on job burn-out: a cross-sectional study in China[J]. BMJ Open, British Medical Journal Publishing Group, 2018, 8(4): e020461.

[20] Joseph H B, Issac A, George A G, 等. Transitional Challenges and Role of Preceptor among New Nursing Graduates[J]. Journal of Caring Sciences, Tabriz University of Medical Sciences, 2022, 11(2): 56 - 63.

[21] Zhang Y, Huang X, Xu S, 等. Can a one-on-one mentorship program reduce the turnover rate of new graduate nurses in China? A longitudinal study[J]. Nurse Education in Practice, 2019, 40: 102616.

[22] 赵卫霞, 李筱, 王艳敏, 等. 我院儿科病房新护士静脉穿刺压力源调查及干预措施[J]. 中国药物滥用防治杂志, 2023, 29(7): 1169-1172+1181.

[23] 张媛媛, 章雅青, 钱萍, 等. 新护士一年内工作压力的纵向研究[J]. 中国护理管理, 2017, 17(11): 1517 - 1521.

[24] An M, Heo S, Hwang Y Y, 等. Factors Affecting Turnover Intention among New Graduate Nurses: Focusing on Job Stress and Sleep Disturbance[J]. Healthcare, Multidisciplinary Digital Publishing Institute, 2022, 10(6): 1122.

[25] Lin Y-E, Lin C-T, Hu M-L, 等. The relationships among perceived stress, resilience, sleep quality and first-month retention of newly employed nurses: A cross-sectional survey[J]. Nursing Open, 2023, 10(6): 4004 - 4012.

[26] Novice nurses' sleep disturbance trajectories within the first 2 years of work and actual turnover: A prospective longitudinal study[J]. International Journal of Nursing Studies, Pergamon, 2020, 112: 103575.

[27] Folkman S. Stress: Appraisal and Coping[A]. 见: M.D. Gellman, J.R. Turner. Encyclopedia of Behavioral Medicine[M]. New York, NY: Springer, 2013: 1913 - 1915.

[28] Rose A-K, Andersson A-C. Newly graduated nurses' experiences of the intervention graduate guidance nurses: A qualitative interview study[J]. Journal of Nursing Management, 2022,

30(7): 3200 - 3207.

[29] Wanberg C R. Facilitating Organizational Socialization: An Introduction[M]. Oxford University Press, 2012.

[30] See E C W, Koh S S L, Baladram S, 等. Role transition of newly graduated nurses from nursing students to registered nurses: A qualitative systematic review[J]. Nurse Education Today, 2022, 121: 105702.

[31] McKenzie R, Miller S, Cope V, 等. Transition experiences of newly qualified registered graduate nurses employed in a Neonatal Intensive Care Unit[J]. INTENSIVE AND CRITICAL CARE NURSING, 2021, 67.

[32] Fang Y, Yang J, Zhang M, 等. A Longitudinal Study of Stress in New Nurses in their First Year of Employment[J]. International Journal of Clinical Practice, 2022, 2022: 6932850.

[33] Zhu Y, Zhang Y, Wong F K Y, 等. Newly graduated nurses' stress, coping, professional identity and work locus of control: Results of a cross-sectional study in Shanghai, Hong Kong and Taipei[J]. Journal of Nursing Management, 2022, 30(7): 3406 - 3418.

[34] Lin Y-E, Tseng C-N, Wang M-F, 等. Anxiety and work stress among newly employed nurses during the first year of a residency programme: A longitudinal study[J]. Journal of Nursing Management, 2020, 28(7): 1598 - 1606.

[35] Baek G L, Lee E. Impact of workplace bullying and resilience on new nurses' turnover intention in tertiary hospitals[J]. Nursing & Health Sciences, 2022, 24(4): 801 - 810.

[36] Grubaugh M L, Africa L, Loresto F L. Exploring the Relationship Between Psychological Capital and Turnover Among New Nurses[J]. Nurse Leader, 2023, 21(3): 409 - 414.

[37] Kulka J M, Chang De Gagne J, Mullen C K, 等. Mindfulness-Based Stress Reduction for Newly Graduated Registered Nurses[J]. Creative Nursing, SAGE Publications, 2018, 24(4): 243 - 250.

[38] Okita S, Daitoku S, Abe M, 等. Potential predictors of susceptibility to occupational stress in Japanese novice nurses - a pilot study[J]. Environmental Health and Preventive Medicine, 2017, 22(1): 20.

[39] 王星星, 施忠英, 盛梅青, 等. 精神科新入职护士职业认同与职业压力、应对方式的关系[J]. 中国健康心理学杂志, 2020, 28(1): 58 - 61.

[40] 孟召霞, 徐志钦, 张倩倩, 等. 新护士压力应对方式与转型冲击的相关性研究[J]. 护理研究, 2019,

33(4): 673 - 675.